



ulm university universität
uulm



Gleichstellungsbericht 2018

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan | Gleichstellungsbeauftragte
Dr. Dorothea Güttel | Gleichstellungsreferentin
Clarissa Gobiet | Gleichstellungsreferentin





Franz H. Konarkowski

**Aufgefächertes
Portal 1990**

Aluminium
Land Baden-Württemberg
Kunstpfad Universität Ulm

Inhalt

1	Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	1
2	Gleichstellung an der Universität Ulm – Entwicklung und aktuelle Situation	2
2.1	Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken der Universität Ulm	2
2.2	Zusammensetzung der Universitäts- und Fakultätsführungen sowie Gremien nach Geschlecht	4
2.3	Mission Statement Gleichstellung	5
2.4	Struktur und Personen	7
3	Gleichstellung in der Forschung – Gender Consulting	13
4	Förderprogramme	14
4.1	Professorinnenprogramm II	14
4.2	Mittelzusammenführung	15
4.3	Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm 2018	16
4.4	Hertha-Nathorff-Programm für Medizinerinnen	16
5	Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen	17
5.1	Mentoring und Training	17
5.2	Seminare für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm	18
5.3	Lunchtime Meetings für Nachwuchswissenschaftlerinnen	18
6	Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	19
6.1	Öffentlichkeitsarbeit und Beratung im Gleichstellungsreferat	19
6.2	Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis 2017	20
6.3	Girls‘ Day/Boys‘ Day 2018	21
7	Anhang	22
	Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten	22

Wir bedanken uns bei allen, die sich 2018 an der Arbeit für Chancengleichheit in der Wissenschaft beteiligt haben und wünschen ein erfolgreiches Jahr 2019



Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten



Ein Frauenanteil unter den Professorinnen von 16% und damit weit unter dem entsprechenden Bundesdurchschnitt (24%), in den Vorständen der vier Fakultäten keine einzige Frau und im Präsidium ein magerer Anteil von 17%, während im Universitätsrat der Frauenanteil gemäß der gesetzlich vorgegebenen Quote bei 40% liegt. So sieht es 2018 an der Universität Ulm aus.

Allerhöchste Zeit also, dass sich die Universität zeitgemäß aufstellt und die Gleichstellung von Frauen und Männern ernsthaft zu ihrem Anliegen macht. Die gute Nachricht: Ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg ist erreicht.

Im November 2018 hat der Senat das Mission Statement Gleichstellung beschlossen. Dieses Mission Statement – das erste in der Geschichte der Universität – legt Leitlinien zur Gleichstellung fest, zu deren Einhaltung sich die gesamte Universität in ihrem Handeln verpflichtet. Daran werden sich zukünftig alle Prozesse innerhalb der Universität, aber auch das Handeln jedes und jeder Einzelnen orientieren. Einen Katalog an konkreten Maßnahmen aufzustellen, diese klar zu definieren und nachhaltig umzusetzen, werden in nächster Zeit die Hauptaufgaben sein. Einheitliche Vorgaben für die Durchführung von Berufungsverfahren, die durchgängige Etablierung einer Führungskultur der Transparenz und Wertschätzung sowie die Unterstützung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen auf ihrem akademischen Karriereweg stehen dabei ganz oben auf der Agenda.

In den allernächsten Monaten liegt jedoch das Hauptaugenmerk auf den anstehenden Gremienwahlen. Es ist entscheidend, dass viel mehr Frauen als bisher in Fakultätsräten, -vorständen und im Senat Entscheidungsverantwortung übernehmen und die Gestaltung und Weiterentwicklung der Universität an zentraler Stelle mitbestimmen. Die festgefügtten Sicht-, Entscheidungs- und Verhaltensweisen, die gegenwärtig noch in vielen Gremien und Prozessen einer tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen entgegenstehen, sind für die Universität als Ganze ein großer Nachteil. Sie aufzulösen und, wie im Mission Statement formuliert, in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, ist unser Ziel.

Das Gremienwahljahr 2019 bietet die Chance, es zu erreichen. Wir sollten sie nutzen.

Mein herzlicher Dank geht an alle, die sich im vergangenen Jahr für die Gleichstellung an der Universität Ulm eingesetzt haben und insbesondere an das starke Team des Gleichstellungsreferats, Frau Dr. Güttel, Frau Salzmann, Frau Decker und Frau Riegg.

Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm

2 Gleichstellung an der Universität Ulm – Entwicklung und aktuelle Situation

2.1 Gender Monitoring – Aktuelle Statistiken der Universität Ulm

Seit 2007 verfolgt die Universität Ulm die Entwicklung der Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen des wissenschaftlichen Personals. Zur Bewertung der Zahlen wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt. Dieses nimmt an, dass unter Bedingungen der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern gleich viele Männer und Frauen die nächsthöhere Qualifikationsstufe anstreben¹. Hervorzuheben ist, dass sich an der Universität Ulm bis nach der Promotion und auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis eingestellt hat. Dieses gilt es natürlich zu halten. Hier spiegeln die Daten der Universität Ulm auch den Bundesdurchschnitt wider².

Ein deutlicher Dropout von Wissenschaftlerinnen erfolgt nach der Promotion in der Postdoc- bzw. Habilitationsphase (51% weibliche Promovierende und 16 % Professorinnen im Jahr 2018 an der Universität Ulm, Abbildung 1). Dieser Trend ist auch bundesweit zu erkennen, wenn auch hier der Dropout geringer ausfällt (44,8 % weibliche Promovierende und 24,1 % Professorinnen im Jahr 2017). Der Anteil an Professorinnen an der Universität Ulm insgesamt konnte in den letzten Jahren nur sehr schleppend gesteigert werden (seit 2011 um 4 Prozentpunkte).

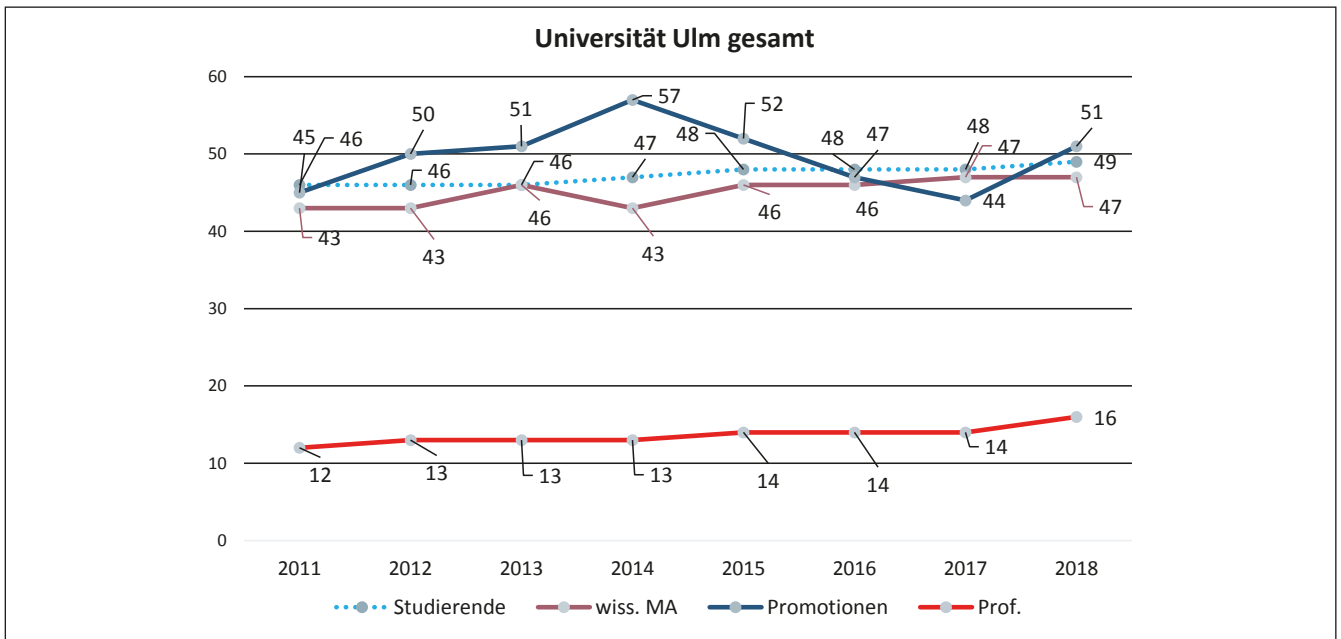


Abbildung 1 Frauenanteile unter den Studierenden, wissenschaftlich Beschäftigten, Promovierenden und Professuren an der Universität Ulm in Prozent.

Zieht man die einzelnen Fächer zur Betrachtung heran, liegt die Universität Ulm in einigen hinter dem entsprechenden Bundesdurchschnitt zurück (Tabelle 1). Gerade in Fächern mit überdurchschnittlichem Frauenanteil im Studium ist der Dropout von Wissenschaftlerinnen vor der Professur besonders hoch (Abbildung 2).

¹ „Zielwerte und Kaskadenmodell - Modellierung und Anwendung in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen“, Netzwerk Gleichstellungscontrolling an Universitäten, 2017

² <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/LangeReihen/Bildung/lrb101.html>

Tabelle 1 Professorinnenanteile in den einzelnen Fächern im Bundesdurchschnitt und an der Universität Ulm im Vergleich.

Fach	Bund (2017)	UUlm (2018)	Differenz
Psychologie	38%	36%	-2
Biologie	25%	33%	+8
Medizin	17,9%	16%	-1,9
Wirtschaftswissenschaften	19%	20%	+1
Mathematik	17%	11%	-4
Chemie	17%	5%	-12
Informatik	12%	13%	+1
Physik	12%	9%	-3
Elektrotechnik	7%	0%	-7

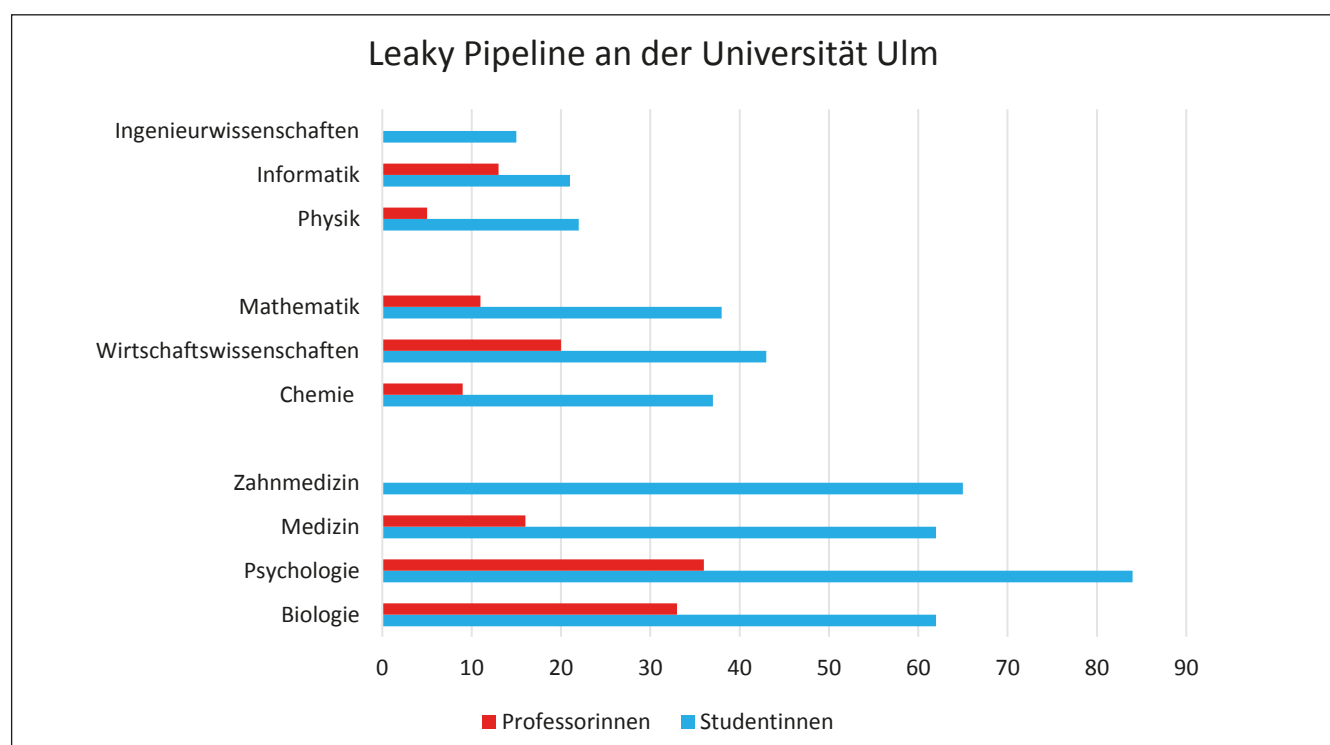


Abbildung 2 Vergleich der Anteile an Studentinnen und Professorinnen an der Universität Ulm in den einzelnen Fächergruppen.

2.2 Zusammensetzung der Universitäts- und Fakultätsführungen sowie Gremien nach Geschlecht

Im Jahr 2018 startete das Präsidium der Universität Ulm mit einem Frauenanteil von 20%. Nach der Neuwahl der Vizepräsidenten und Vizepräsidentinnen im Oktober 2018 setzt sich das Präsidium nun aus dem Präsidenten, dem Kanzler und vier Vizepräsidenten und Vizepräsidentinnen zusammen. Das aktuelle Präsidium hat einen Frauenanteil von 17%.

In den Fakultätsvorständen gab es 2018 nur in der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie eine Professorin (bis Oktober). Nach Neuwahlen im Oktober 2018 ist jedoch in keiner Fakultät eine Professorin in der Fakultätsführung vertreten.


Tabelle 2 weibliche Mitglieder in Gremien der Universität Ulm (Stand September 2018).

Gremium	Anzahl der Mitglieder	davon Frauen	Prozent Frauen	Anzahl Mitglieder aus der Professoren-schaft	Anzahl Professorinnen	Prozent Professorinnen
Präsidium	5	1	20%	4	1	25%
Senat	22	6	27%	14	3	21%
Fakultätsrat Medizinische Fakultät	29	11	38%	18	3	16%
Dekanat Medizin	6	0	0%	6	0	0%
Fakultätsrat Fakultät für Naturwissenschaften	16	5	31%	10	2	20%
Dekanat Naturwissenschaften	4	0	0%	4	0	0%
Fakultätsrat Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	14	3	21%	9	2	22%
Dekanat Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	3	0	0%	3	0	0%
Fakultätsrat Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	16	3	19%	11	1	9%
Dekanat Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	6	1	16%	6	1	16%

Tabelle 2 führt die Anzahl der weiblichen Mitglieder in den Führungsgremien der Universität Ulm auf.

2.3 Mission Statement Gleichstellung

Ziel der Universität Ulm ist es, den Professorinnenanteil in allen Fächern deutlich und nachhaltig zu erhöhen und langfristig alle akademischen Führungspositionen geschlechtergerecht zu besetzen. Einen wichtigen Schritt zur Erreichung dieser Ziele ist die Universität im November 2018 gegangen. In einem Mission Statement zur Gleichstellung verpflichtet sie sich, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit durchgängig in alle universitären Prozesse einfließen zu lassen. Das Mission Statement wurde auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten Frau Prof. Dr. Biundo-Stephan in Zusammenarbeit mit dem Präsidium erstellt und am 14.11.2018 vom Senat beschlossen.

 ulm university universität
uulm

Mission Statement Gleichstellung

Die Angehörigen der Universität Ulm, ihre Gremien und ihre Leitung setzen sich entschieden dafür ein, dass Frauen und Männer gleiche Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben. Ihr Ziel ist es, die tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen.
Sie orientieren sich an folgenden Leitlinien.

1. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind in allen universitären Prozessen verankert. Alle Universitätsgremien setzen sich mit Entschlossenheit und Kreativität für ihre Durchsetzung auf allen Ebenen des universitären Betriebs ein.
2. Chancengerechtigkeit und Gleichstellung sind Qualitätsmerkmale aller Entscheidungsprozesse sowie des organisatorischen und individuellen Handelns.
3. Die Universität Ulm sorgt für eine geschlechter- und chancengerechte Führungskultur. Die Führungskräfte der Universität Ulm stellen sicher, dass Arbeits- und Forschungsbedingungen von Wertschätzung, gegenseitigem Respekt und Achtung geprägt sind.
4. Die Universität Ulm fördert die vielfältigen individuellen Karrierewege ihrer Mitglieder.
5. Die Universität Ulm verfolgt eine geschlechter- und chancengerechte Personalrekrutierung und Personalentwicklung. Qualifizierung und Weiterbildung werden gefördert, um gleiche Chancen für alle zu erreichen.
6. Die Universität Ulm verpflichtet sich zu einer chancengerechten Gestaltung der Studienbedingungen. Sie strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Studienfächern an.
7. Die Universität Ulm strebt in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis an. Sie trägt Sorge dafür, die Gremienmitglieder für Gleichstellung und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren.
8. Die Universität Ulm ist eine familienfreundliche Hochschule. Die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Privatleben und Familie wird aktiv gefördert.
9. Die Universität Ulm pflegt einen geschlechtersensiblen Sprachgebrauch.

Beschluss vom Senat der Universität am 14. November 2018

Die Leitlinien des Mission Statement Gleichstellung bilden die Grundlage für einen Katalog an Maßnahmen, die die Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft an der Universität Ulm nachhaltig voranbringen. Im Mittelpunkt stehen dabei zunächst die Leitlinien 7, 5 und 3. Um in allen universitären Funktionen und Gremien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen (7), wie es auch das Landeshochschulgesetz vorsieht, bietet das Gremienwahljahr 2019 eine besondere Chance. Frauen als Kandidatinnen für die wichtigen Gestaltungs- und Entscheidungsgremien zu gewinnen und sie dann auch zu wählen, ist der Weg zu diesem Ziel.

Geeignete Maßnahmen zur chancengerechten Personalrekrutierung (5) sind insbesondere bei der Berufung von Professoren und Professorinnen zu ergreifen, denn, wie oben aufgezeigt, besteht hier großer Handlungsbedarf. Frauen sind auf der Führungsebene immer noch stark unterrepräsentiert.

In Zusammenarbeit mit dem Vizepräsidenten für Karriere wird zurzeit ein Konzept zur Gestaltung von Berufungsverfahren erarbeitet, das die geschlechtergerechte Besetzung von Leitungspositionen nachdrücklich befördert.

Als weiteres zentrales Anliegen steht die nachhaltige Etablierung einer geschlechter- und chancengerechten Führungskultur (3) auf der Agenda. Die verbindliche Aus- und Weiterbildung durch Führungskräfte trainings über Status- und Geschlechtergrenzen hinweg soll hierzu ein erster Schritt sein.

2.4 Struktur und Personen

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen



Seit Mitte Dezember 2017 ist Frau Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan die neue Gleichstellungsbeauftragte der Universität Ulm. Die Leiterin des Instituts für Künstliche Intelligenz ist vom Senat in diese Funktion gewählt worden. Zu den Aufgaben einer Gleichstellungsbeauftragten gehören neben der Beratung der universitären Organe und Gremien die Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen sowie die Mitwirkung bei Berufungsverfahren.

Im Forschungsgebiet der Künstlichen Intelligenz befasst sie sich insbesondere mit Mechanismen zur intelligenten Handlungsplanung und der Modellierung von Wissen.

Susanne Biundo-Stephan war Sprecherin des Sonderforschungsbereich/Transregio 62 „Eine Companion-Technologie für kognitive technische Systeme“ und auch in dieser Funktion nicht nur eine Pionierin an der Universität Ulm, sondern deutschlandweit die erste Frau, die einen Informatik-Sonderforschungsbereich geleitet hat.

In ihrem Amt als Gleichstellungsbeauftragte möchte Biundo-Stephan das Thema Gleichstellung stärker in die Fakultäten tragen und die Attraktivität der Universität Ulm für junge Wissenschaftlerinnen weiter erhöhen. Außerdem möchte sie die Gleichstellung auch wissenschaftlich verankern, mit einer Forschungsinitiative zu „Gender Science“. „Das Thema Geschlechterforschung kann an der Uni Ulm sehr gut interdisziplinär mit Beiträgen aus der Medizin, den Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie und der Informatik angegangen werden“, so Professorin Biundo-Stephan, die als Gleichstellungsbeauftragte auf Professorin Anke Huckauf, Leiterin der Abteilung Allgemeine Psychologie, folgt.

Die Grundordnung der Universität Ulm sieht drei Stellvertreterinnen der Gleichstellungsbeauftragten vor. Idealerweise repräsentieren die Gleichstellungsbeauftragte und ihre drei Vertreterinnen dabei die vier verschiedenen Fakultäten der Universität.

Zeitgleich mit der Wahl von Frau Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan zur neuen Gleichstellungsbeauftragten wurde Frau Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften) als ihre Stellvertreterin gewählt.

Prof. Dr. Anna Dall'Acqua engagierte sich bereits seit 2013 als Stellvertreterin für die damalige Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Dr. Anke Huckauf.

Am 13.06.2018 wählte der Senat Frau Prof. Dr. Anita Ignatius (Medizinische Fakultät) und Frau Prof. Dr. Ute Kaiser (Fakultät für Naturwissenschaften) als weitere stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte.



Prof. Dr. Anna Dall'Acqua

Frau Prof. Dr. Dall'Acqua ist seit April 2013 Professorin am Institut für Analysis an der Universität Ulm. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der Partiellen Differentialgleichungen, der Variationsrechnungen, der geometrischen Analysis mit Bezügen zur Differentialgeometrie und der Mathematischen Physik. Unter ihrer Leitung wird im DFG-Projekt „Flow of elastic networks“ die Evolution von Netzwerken zur Optimierung ihrer elastischen Energie betrachtet.



Prof. Dr. Anita Ignatius

Frau Prof. Anita Ignatius ist seit 2008 Direktorin des Instituts für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik des Universitätsklinikums Ulm. Ihr persönliches Forschungsinteresse liegt im Bereich der Biologie und Regeneration muskuloskelettaler Gewebe, der Knochenheilung und der Biomaterialforschung. Seit 2015 ist sie stellvertretende Sprecherin des von der DFG geförderten Sonderforschungsbereichs „Gefahrenantwort, Störfaktoren und regeneratives Potenzial nach akutem Trauma“ (SFB1149). Zudem ist sie Sprecherin des Zentrums für Traumaforschung der Universität Ulm (ZTF), das 2015 gegründet wurde, um die Traumaforschung am Standort Ulm zu stärken und die Forschung an der Schnittstelle zwischen physischem und psychischem Trauma voranzutreiben.



Prof. Dr. Ute Kaiser

Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte Frau Prof. Dr. habil. Ute Kaiser ist seit 2004 Professorin und Leiterin der Forschungsgruppe Materialwissenschaften Elektronenmikroskopie der Universität Ulm. Ein Forschungsschwerpunkt ihrer Arbeit an der Universität Ulm im Fachbereich der Physik ist die Entwicklung der Niederspannungselektronenmikroskopie. Für die gesamte Universität Ulm ist ihr zentrales Forschungsprojekt SALVE (Sub-Angström Low Voltage Electron Microscopy) von großer Bedeutung.

Tabelle 3 Gleichstellung an der UUlm - Mitwirkende.

Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan Institut für künstliche Intelligenz
Stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte	Prof. Dr. Anna Dall'Acqua Institut für Analysis Prof. Dr. Anita Ignatius (seit 13.06.2018) Institut für Unfallchirurgische Forschung und Biomechanik Prof. Dr. Ute Kaiser (seit 13.06.2018) Zentrale Einrichtung Elektronenmikroskopie
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte 2018	
Medizin	PD Dr. Anja Böckers Institut für Anatomie und Zellbiologie Dr. Verena Gaidzik Klinik für Innere Medizin III Prof. Dr. Katharina Hancke Klinik für Frauenheilkunde und Geburtshilfe
Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie	Prof. Dr. Cornelia Herbert (seit Oktober 2018) Institut für Psychologie und Pädagogik Prof. Dr. Dr. Olga Pollatos (bis Oktober 2018) Institut für Psychologie und Pädagogik Prof. Dr.-Ing. Josef Kallo Institut für Energiewandlung und -speicherung PD Dr. Friedhelm Schwenker Institut für Neuroinformatik
Naturwissenschaften	Prof. Dr. Gerhard Taubmann Institut für Theoretische Chemie Dr. Bettina Schiel-Bengelsdorf Institut für Mikrobiologie und Biotechnologie
Mathematik und Wirtschaftswissenschaften	Prof. Dr. Martin Müller Institut für Nachhaltige Unternehmensführung Prof. Dr. Gerlinde Fellner-Röhling Institut für Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Sandra Ludwig Institut für Wirtschaftswissenschaften

Veränderungen im Gleichstellungsreferat



Nach 23 Jahren in der Gleichstellung an der Universität Ulm ging **Frau Renate Ullemeyer** als Sachbearbeiterin im Gleichstellungsreferat in den Ruhestand. Seit ihrem Start im Jahr 1995 im ehemaligen „Büro der Frauenbeauftragten“ hat sie 8 Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte erlebt und deren Arbeit an der Universität Ulm maßgeblich unterstützt. Wir danken Frau Ullemeyer für ihr großes Engagement im Wandel der Zeiten, für ihren persönlichen Einsatz für unzählige Wissenschaftlerinnen und ihre besondere Fähigkeit, sich auf deren individuelle Bedürfnisse einzustellen sowie ruhig und besonnen auch schwierige Beratungsgespräche zu meistern und wünschen ihr einen erfolgreichen Start in die nächste aktive Phase ihres Lebens.



Seit Juli 2018 ist **Frau Martina Riegg** als Sachbearbeiterin im Gleichstellungsreferat tätig. Nach langjähriger Tätigkeit im Bereich Sekretariat und Assistenz in der Ulmer Universitätsmedizin hat sie Frau Ullemeyers Aufgaben in der Sachbearbeitung und Beratung übernommen. Frau Riegg betreut unter anderem die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen, die landesweiten Förderprogramme sowie Veranstaltungen und die Öffentlichkeitsarbeit des Gleichstellungsreferats.



Einen weiteren Personalwechsel im Gleichstellungsreferat gab es zum Ende des Jahres. Mit einem lachenden und einem weinenden Auge haben wir **Frau Carola Salzmänn** zum 31.12.2018 aus dem Gleichstellungsreferat verabschiedet. Nach gut zweieinhalb Jahren als Referentin für Gleichstellung widmet sie sich ab 2019 ausschließlich ihrer persönlichen Berufung als Achtsamkeitslehrerin, der sie bisher bereits nebenberuflich gefolgt ist. Frau Salzmänn leistete – nach langer Stellenvakanz im Gleichstellungsreferat – hervorragende Aufbauarbeit. Ihre große Expertise in Finanzfragen, ihre strukturierte Arbeitsweise und ihr hoher persönlicher Einsatz, um möglichst viele Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten im Rahmen unserer Förderprogramme unter optimaler Ressourcennutzung fördern zu können und zu beraten – dies alles hat Carola Salzmänn stets ausgezeichnet. Im persönlichen Umgang bei unzähligen Beratungsgesprächen zeigte sie große Empathie und Wertschätzung für ihr Gegenüber. Ganz besonders dafür danken wir ihr herzlich und wünschen ihr einen glücklichen, zufriedenen und erfolgreichen Weg in die Zukunft.



Seit dem 15. Januar 2019 schließt **Frau Clarissa Gobiet** die entstandene Lücke im Gleichstellungsreferat. Nach mehreren Jahren an der RWTH Aachen im Bereich der Frauen- und Nachwuchsförderung ist die ehemalige Beauftragte für Schülerprogramme nun zusammen mit Frau Dr. Dorothea Güttel als Referentin im Gleichstellungsreferat der Universität Ulm tätig.

Das Team des Gleichstellungsreferats ab Januar 2019



*Dr. Dorothea Güttel,
Referentin für Gleichstellung*



*Clarissa Gobiet,
Referentin für Gleichstellung*



*Martina Riegg,
Sachbearbeitung*

Sekretariat: Sabine Decker

3 Gleichstellung in der Forschung – Gender Consulting

Drittmittel sind ein zentrales finanzielles Standbein der Wissenschaft. Viele Drittmittelgeber, insbesondere die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), legen großen Wert auf wirksame Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung in der Wissenschaft an den geförderten Universitäten. Sie fordern daher konkrete Konzepte zur Chancengleichheit als Bestandteil von Projektanträgen. Für die Erfolgsaussichten von Forschungsanträgen ist es daher von großer Bedeutung, entsprechende Maßnahmen zu konzipieren sowie ein einheitliches und stimmiges Bild zur Gleichstellung an der Universität zu vermitteln. Das Gleichstellungsreferat bietet den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Ulm hierzu Hilfestellung in Form von Textbausteinen, individueller Beratung und Präsentation der Gleichstellungsmaßnahmen bei der Verteidigung von Projektanträgen. Im Jahr 2018 wurden dazu insgesamt rund 80 Stunden Beratung durch das Gleichstellungsreferat geleistet.

Sie betrafen die Einrichtung des Sonderforschungsbereichs CataLight (Sprecher: Prof. Dr. Sven Rau, Institut für Anorganische Chemie), die Bewilligung der zweiten Förderperiode des Sonderforschungsbereichs TRAUMA (Sprecher: Prof. Dr. Florian Gebhard, Ärztlicher Direktor der Universitätsklinik für Unfall-, Hand-, Plastische und Wiederherstellungschirurgie), sowie die Anträge zu den Exzellenzclustern Energy Storage beyond Lithium und Translational Quantum Science (TQuant).

Weiter wurden die Vorbereitungen zu einem möglichen Antrag auf Exzellenzuniversität begleitet. Unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten erstellte eine alle Statusgruppen der Universität umfassende Arbeitsgruppe Konzepte zu Gleichstellung und Personalentwicklung.

Antragstellerinnen und Antragsteller einzelner Projektanträge oder Teilprojekte wurden in der Medizin und in den Naturwissenschaften beraten. Darüber hinaus erstellte das Gleichstellungsreferat die entsprechenden Texte für die Systemakkreditierung.

In Abstimmung mit dem Präsidium der Universität Ulm hat das Gleichstellungsreferat Anfang des Jahres 2019 erstmalig qualitative Berichte zu den Themen „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“ und „Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit“ zur Vorlage bei der DFG erstellt. Seit 2019 fordert die DFG alle zwei Jahre eine Berichterstattung zu wechselnden Schwerpunktthemen.

4 Förderprogramme

4.1 Professorinnenprogramm II

Die Universität Ulm ist bestrebt, Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere zu fördern und finanziell zu unterstützen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms II standen auch weiterhin in folgenden Kategorien umfangreiche Mittel zur Verfügung.

Mobilität:

- Reisemittel für Tagungen, Konferenzen, Seminare
- Reisemittel für Forschungsaufenthalte (insbesondere im Ausland)

Karriere:

- Projektanschubfinanzierung (Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen)
- Laborunterstützung für schwangere und stillende Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Überbrückungsfinanzierung zum Einstieg in die Postdoc-Phase

Seit 2015 werden an der Universität Ulm zwei Regelprofessuren über das Professorinnenprogramm II gefördert. Im Gegenzug stehen bis 2020 umfangreiche Mittel für gleichstellungsfördernde Maßnahmen zur Verfügung, die vorrangig für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen verausgabt werden, mit dem Ziel, den Anteil an Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm zu erhöhen.

Die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen beinhalten Maßnahmen für alle Statusgruppen – von Studentinnen für wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen ihrer Bachelor-/Masterarbeiten bis hin zu Forderungen für habilitierte Wissenschaftlerinnen, die noch keine Professur innehaben.

Im Berichtsjahr 2018 haben über 100 Wissenschaftlerinnen von den Förderprogrammen profitiert. Es wurden insgesamt ca. 307.000 Euro bewilligt, davon

134.000 Euro	als Reisemittelförderung & Projektanschubfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen
149.000 Euro	für Forschungsaufenthalte von Doktorandinnen und Postdoktorandinnen und Überbrückungsfinanzierungen für den Postdoc-Einstieg
10.000 Euro	als Reisemittelförderung & Projektanschubfinanzierungen für Wissenschaftlerinnen nach der Habilitation
14.000 Euro	als Reisemittelförderung für wissenschaftliche Arbeiten von Studentinnen

Insgesamt stehen für die Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen Ende 2018 noch ca. 280.000 Euro zur Verfügung, davon 66.000 Euro mit einer Restlaufzeit bis 31.12.2019 für Reisemittelförderungen und Projektanschubfinanzierungen für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen und 214.000 Euro mit einer Restlaufzeit bis 31.08.2020 für die weiteren oben gelisteten Maßnahmen.

In Ergänzung zu den Förderprogrammen für Wissenschaftlerinnen stehen für die Jahre 2017-2019 auch jeweils ca. 15.000 Euro als Mittel für zusätzliche Personalentwicklungsmaßnahmen für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung. 2018 konnten bereits mehrere Veranstaltungen angeboten werden, die sich großer Beliebtheit bei den Teilnehmerinnen erfreuten. Auch 2019 werden Seminare und Workshops für die Personalentwicklung von Wissenschaftlerinnen angeboten werden. Das Gleichstellungsreferat arbeitet hierzu eng mit der Abteilung III-2 Personalentwicklung, Gender und Diversity zusammen.

Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen

Die Laborunterstützung für schwangere und stillende Wissenschaftlerinnen soll es Nachwuchswissenschaftlerinnen ermöglichen, ihre wissenschaftliche Arbeit trotz Schwangerschaft oder Stillkind fortzuführen. Für diesen Zeitraum kann eine wissenschaftliche Hilfskraft aus Fördergeldern finanziert werden. Zentrale Anlaufstelle für Beratung ist das Gleichstellungsreferat (ausgenommen Medizinische Fakultät: Ansprechperson hier ist Frau Dr. Ruth Knipper-Willmann). Die Antragstellung erfolgt im Familienservice. Im Jahr 2018 wurde die Laborunterstützung von 2 Frauen genutzt, die in der Schwangerschaft bzw. Stillzeit ihre Forschungsaktivitäten im Labor fortführen wollten.

Überbrückungsfinanzierung

Seit März 2017 ist die Überbrückungsfinanzierung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase ausgeschrieben. Seit Juni 2018 ist auch eine Antragstellung aus der Medizinischen Fakultät möglich. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen können so an der Universität Ulm gehalten bzw. für die Universität rekrutiert werden. Voraussetzung für die Antragstellung ist eine eingereichte Promotion und ein eingereicherter Drittmittelantrag, in dem der Antragstellerin namentlich eine Stelle zugeordnet ist. Die Überbrückung ist eine 50% TVL-E13 Stelle für bis zu 12 Monate. Spätestens dann oder sobald der Antrag bewilligt wurde, endet die Förderung.

4.2 Mittelzusammenführung

Das Professorinnenprogramm II hat eine Projektlaufzeit von fünf Jahren. Ein Teil der Förderung läuft Ende 2019 aus, der zweite Teil der Förderung endet am 30.08.2020. Um die verbleibenden Mittel restlos ausschöpfen zu können, ergeben sich zum Jahresbeginn 2019 Änderungen.

Zum 01.01.2019 werden die noch verfügbaren Restfördermittel in einem Gesamtfördertopf zusammengeführt. Damit können bis zum Mittelaufbrauch noch einmal Förderanträge von Wissenschaftlerinnen ALLER Fakultäten bewilligt werden.

Anträge in den Kategorien Reisemittel für Tagungen, Konferenzen, Seminare und Projektanschubfinanzierung (Hilfskräfte, Sachmittel, Probandenvergütungen) können bis zum 30.06.2019 gestellt werden. Die beantragten Maßnahmen müssen bis spätestens 30.09.2019 abgeschlossen sein. Maßnahmen der Kategorie Reisemittel für Forschungsaufenthalte (insbesondere im Ausland) müssen bis zum 31.05.2020 abgeschlossen sein. Überbrückungsfinanzierungen können bis 31.08.2020 finanziert werden.

4.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm 2018

Für das vom Land Baden-Württemberg ausgeschriebene Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm haben sich im Jahr 2018 sechs Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm beworben. Aus der Medizinischen Fakultät wurden vier Anträge eingereicht und aus der Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie zwei Anträge. Vorrangiges Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu einer Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen. Die Förderung erfolgt über Mittel für Stellen (TV-L 13), die in die Universität integriert werden. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre, davon werden bis zu drei Jahre durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst und anschließend bis zu zwei Jahre durch die Universität finanziert. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen.

Nachdem in den letzten zwei Jahren keine Wissenschaftlerin der Universität Ulm gefördert wurde, konnten die Ulmer Wissenschaftlerinnen in der aktuellen Ausschreibung überzeugen: Vier der sechs Antragstellerinnen aus der Universität Ulm werden in den kommenden Jahren über das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm gefördert. Wir freuen uns über diesen großartigen Erfolg der Ulmer Wissenschaftlerinnen und wünschen ihnen viel Erfolg für ihre Forschungsvorhaben!

In der Ausschreibungsrunde 2018 gab es seitens des Ministeriums eine Verschärfung in der Auslegung der Richtlinien. Die Prüfungserlaubnis, insbesondere für Promotionsprüfungen, sollte schon bei Antragstellung vorliegen, und nicht erst - wie in den vergangenen Jahren - bei positiver Begutachtung erteilt werden. Diese Auflage hat in den Universitäten Baden-Württembergs Unmut ausgelöst und soll bis zur nächsten Ausschreibungsrunde im Frühjahr 2019 mit dem MWK geklärt werden.

4.4 Hertha-Nathorff-Programm für Medizinerinnen

Im Mai 2016 hat das Dekanat der Medizinischen Fakultät der Universität Ulm die Zusammenführung sämtlicher Gleichstellungsbelange unter dem Dach des Hertha-Nathorff-Programms (HNP) beschlossen. In Weiterführung des bisherigen HNP mit überarbeiteten Rahmenbedingungen wurde hier ein eigenständiges Förderinstrument mit dem Ziel der Verstetigung und der Weiterentwicklung diverser Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsangelegenheiten geschaffen. Die Säulen des Hertha-Nathorff-Programms sind aktuell die Finanzierung von Rotations-/Freistellungs- bzw. Forschungsstellen, die Erstattung von Reisekosten bei Kongressteilnahme und Forschungsaufenthalten, die Überbrückungsfinanzierung, die Laborunterstützung während Schwangerschaft und Stillzeit für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Medizinischen Fakultät sowie Angebote zur Kinder- und Ferienbetreuung.

Als beratendes Gremium des Dekanats der Medizinischen Fakultät trägt die im Wintersemester 2015/2016 eingesetzte Kommission zur Förderung von Chancengleichheit – neben der Diskussion sämtlicher Gleichstellungsbelange der Fakultät und der Erarbeitung von Empfehlungen und Förderinstrumenten zur Chancengleichheit – Sorge für die Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes der Universität für den Bereich der Medizin.

2018 wurden vier Rotations-/Freistellungs- und Forschungsstellen (Förderzeitraum 2018/2019) und 22 Anträge zur Erstattung von Reisekosten gefördert. Vier Frauen wurden während der Schwangerschaft und Stillzeit durch eine Laborkraft unterstützt.

5 Personalentwicklung für Wissenschaftlerinnen

Eine wissenschaftliche Karriere bedarf einer gründlichen und strategischen Vorbereitung. Wir bieten deshalb den Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm verschiedene Möglichkeiten der Weiterbildung, Information und Vernetzung an.

5.1 Mentoring und Training

Die Universität Ulm partizipiert am Mentoring und Trainingsprogramm (MuT) der Landeskonferenz für Gleichstellungsbeauftragte (LaKoG) Baden-Württemberg. Dieses Trainingsprogramm ist auf die Profilbildung und Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen ausgerichtet. Jährlich finden an den Universitäten in Baden-Württemberg Veranstaltungen, Seminare und Workshops zu unterschiedlichen Themen statt. Das Programm setzt sich aus fünf Elementen zusammen: Orientierung, Training, Beratung und Coaching, Mentoring und Vernetzung. Im Fokus steht immer die Profilbildung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Karriere von exzellenten Wissenschaftlerinnen bis zur Berufung auf eine Professur.

2018 hatte das MuT-Programm wieder zahlreiche Angebote für Seminare und Workshops im Programm, die von Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm genutzt wurden:

- Arbeits- und Selbstorganisation, Zeitmanagement
- Bewerbungs- und Berufungstraining
- Drittmittelakquise und internationale Forschungsförderung
- Führungskompetenzen
- Potenzialanalyse und Karriereplanung
- Selbstpräsentation und Rhetorik
- Team- und Konfliktmanagement
- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

Berufungsverfahren realistisch trainieren, März 2018 in Ulm

Im Frühjahr 2018 wurde an der Universität Ulm ein Berufungstraining für Medizinerinnen angeboten, das unter realistischen Bedingungen umfassende Einblicke in die Vielschichtigkeit von Berufungssituationen ermöglicht. Das Trainingsangebot bereitet berufungsfähige Wissenschaftlerinnen individuell und gezielt auf den Berufungsvortrag sowie das Gespräch mit der Berufungskommission vor. Die Teilnehmerinnen stehen nacheinander einem Gremium gegenüber, das entsprechend einer echten Berufungskommission besetzt ist – von der Gleichstellungsbeauftragten über erfahrene Professorinnen und Professoren bis zu Studierenden. Im Anschluss an die Vorträge folgen Gespräche der Teilnehmerinnen mit der Kommission. Das qualifizierte Feedback der Berufungskommission gibt den Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, ihre Bewerbungsunterlagen zu optimieren und ihren persönlichen Auftritt zu professionalisieren. Es hat sich gezeigt, dass Berufungsverfahren für Wissenschaftlerinnen erfolgreicher verlaufen, wenn sie wissen, wie sich ein solches Verfahren in der Realität gestaltet.

Dank der großen Unterstützung der Medizinischen Fakultät konnte eine hausinterne Berufungskommission zum Training zusammengestellt werden. Drei MuT-Teilnehmerinnen hatten so die Möglichkeit, ein Berufungsverfahren realistisch zu trainieren.

„Mein Weg zur EU-Forschungsförderung“ am 28.09.2018 an der Universität Ulm

Eigene Drittmittelwerbungen gelten als Nachweis wissenschaftlicher Exzellenz. Sie bieten die Chance, eigene Projektideen zu verwirklichen – Einzelförderprogramme mit hoher Reputation gelten gar als Sprungbrett zur Professur. Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen vor der großen Herausforderung, aus der Fülle der Förderangebote strategisch richtig auszuwählen. In der Veranstaltung wurde eine Schneise in den nationalen und europäischen Förderdschungel geschlagen, um geeignete Förderungsmöglichkeiten für ihre individuellen Bedürfnisse zu identifizieren. Einsteigerinnen erhielten einen fundierten Überblick, aber auch Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Vorkenntnissen zur Forschungsförderung konnten hilfreiche Tipps für eine Antragstellung mitnehmen – nicht zuletzt durch eine ERC-Grantee, die die Teilnehmerinnen an ihren Erfahrungen mit der Antragstellung teilhaben ließ.

5.2 Seminare für Wissenschaftlerinnen an der Universität Ulm

Ziele verwirklichen und sich persönlich weiterentwickeln – Simone Kubowitsch

Wie formuliere ich für mich selbst stimmige und attraktive mittelfristige Ziele (beruflich und persönlich)?

Wie entwickle ich Strategien und praktische Vorgehensweisen, um meine Ziele verwirklichen zu können?

Wie kann ich meine persönlichen Ressourcen (und Unterstützung in meinem sozialen Umfeld) für die Zielerreichung ausbauen?

Wie beziehe ich dabei meine persönlichen Einstellungen, meine Verhaltensweisen und meine inneren Prozesse (Mind & Body) ein?

Wie bette ich das Verwirklichen meiner Ziele in eine authentische und ganzheitliche persönliche Weiterentwicklung ein?

Diese und viele ähnliche Fragen wurden in dem zweitägigen Seminar mit der langjährigen Trainerin Frau Simone Kubowitsch von GAP München beantwortet. Das Seminar beinhaltete einen Workshop und einen Slot für individuelle Coachings der Teilnehmerinnen. Das Seminar und vor allem die Coaching-Termine fanden großen Anklang bei den Wissenschaftlerinnen der Universität Ulm. Ein Seminar in einem ähnlichen Format ist für Mai 2019 geplant.

5.3 Lunchtime Meetings für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Lunchtime Meeting – Die charmante Hartnäckigkeit oder Die Kunst selbstsicher aufzutreten

Am 28.11.2018 durften wir den Career Consultant Jean-Marie Bottequin in unserem Lunchtime Meeting begrüßen. 22 Wissenschaftlerinnen aller Fakultäten ließen sich in der Kunst der Körpersprache unterrichten.

Aufgrund der enorm großen Nachfrage mussten wir leider einige potentielle Teilnehmerinnen verträsten. Daher werden wir im kommenden Semester eine weitere Veranstaltung anbieten.

6 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

6.1 Öffentlichkeitsarbeit und Beratung im Gleichstellungsreferat

Beratung

Die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats haben sich 2018 bezüglich Beratung in Konflikt- und persönlichen Problemsituationen intern weitergebildet. So kann nicht nur eine fachlich kompetente Beratung geboten werden, sondern auch Hilfestellung bei persönlichen Problemen geleistet werden.

Im Jahr 2018 haben die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats, insbesondere die Referentinnen, rund 450 Beratungsgespräche persönlich oder telefonisch geführt (durchschnittlich ca. 20 Minuten). Eine Beratungsarbeit von durchschnittlich zwölf Stunden pro Monat wurde so über das Jahr verteilt geleistet (rund 150 Stunden insgesamt). Beratungen zu den ausgeschriebenen Förderprogrammen (z. B. Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des PPII, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, Laborunterstützung) wurden am häufigsten erbeten. Weitere Themen waren allgemeine Karriereplanung, Elternschaft und Wissenschaft sowie persönliche Problemstellungen.

Auch die Beratung im Rahmen des Dual Career Angebots der Universität Ulm liegt in den Händen der Gleichstellungsreferentinnen. In 2018 waren drei Fälle (6 Beratungen) zu bearbeiten. Partner und Partnerinnen von berufenen Professoren wurden bezüglich Stellensuche und -angeboten in Ulm und Umgebung in Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung beraten und bei der Suche nach einer geeigneten Beschäftigung unterstützt.

Seit August 2017 sind die Referentinnen für Gleichstellung offiziell weibliche Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung³. Männliche Ansprechperson ist der katholische Studierendenpfarrer Herr Michael Zips⁴. Auch hier wurde 2018 Beratung geleistet und Betroffenen wurde Hilfestellung gegeben.

Infomaterial

Im vergangenen Jahr wurde ein neuer Flyer für das Gleichstellungsreferat gestaltet und liegt an den zentralen Stellen der Universität Ulm aus. Er informiert über die Angebote im Gleichstellungsreferat. Zusätzlich wurden Flyer der Ansprechpersonen für sexuelle Belästigung erstellt. Hierzu gab es bisher kein Informationsmaterial. Mit den neu gestalteten Flyern kann so auf die Anlaufstelle aufmerksam gemacht und Betroffene ermutigt werden, sich an die jeweiligen Ansprechpersonen zu wenden.

Im Juli und im Dezember 2018 erschien jeweils ein Newsletter des Gleichstellungsreferats. Dort werden die aktuellen Veranstaltungen und Termine rund um das Gleichstellungsreferat veröffentlicht. Die Newsletter können im Gleichstellungsportal eingesehen werden.

³ <http://www.uni-ulm.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=306741&token=ad3056fcec7fc9b3a3fo1bb215cd-dcaae0e8b> (intern abrufbar)

⁴ <http://www.uni-ulm.de/misc/gleichstellungsportal/beratung/sexuelle-diskriminierung-belaestigung-und-gewalt>

Externe Netzwerke und Verbände

Die Vernetzung innerhalb der Hochschullandschaft landes- und bundesweit sowie regionale Verbände sind für die Gleichstellungsstrategie der Universität Ulm wichtig und wurden 2018 weiter gepflegt.

- ⇒ Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule Ulm
- ⇒ Frauenbeauftragte der Hochschule Neu-Ulm
- ⇒ Das Netzwerk zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsreferaten der Universität Ulm, der Hochschule Ulm und der Hochschule Neu-Ulm unter anderem zur familiären Wissenschaftsregion
- ⇒ Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten Baden-Württemberg (LaKoG) – Teilnahme an Tagungen und regelmäßiger persönlicher Austausch
- ⇒ Bundeskongress der Frauenbeauftragten (BuKoF)
- ⇒ Dual Career Solutions-Netzwerk Baden-Württemberg
- ⇒ Dual Career-Netzwerk Deutschland
- ⇒ Handelskammer und Handwerkskammer der Stadt Ulm
- ⇒ Frauen helfen Frauen e. V. in Ulm - im Rahmen der Tätigkeit Ansprechpersonen sexuelle Belästigung

6.2 Mileva Einstein-Marić-Preis und Gleichstellungspreis 2017

Mit der Verleihung des Mileva Einstein-Marić-Preises ehrt die Universität Ulm Frauen, die zum einen mit ihrer wissenschaftlichen Arbeit Hervorragendes geleistet und zugleich ihre wissenschaftliche Karriere vorbildlich mit ihren Familienaufgaben vereinbaren oder vereinbart haben.

2017 wurden gleich zwei Frauen mit dem Preis ausgezeichnet, Frau Priv.-Doz. Dr. Heike Rudolph (Klinik für zahnärztliche Prothetik) und Frau Montaha Anjass (Institut für Anorganische Chemie). Frau Priv.-Doz. Dr. Heike Rudolph stellt ein äußerst positives Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere dar. Sie engagiert sich in hohem Maße für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft unter ihren Kollegen und Kolleginnen und übernimmt auf diese Weise - insbesondere für den weiblichen Nachwuchs - eine herausragende Vorbildfunktion.

Frau Montaha Anjass ist ein herausragendes Beispiel dafür, wie der immer noch schwierige Spagat zwischen Elternschaft, wissenschaftlichen Höchstleistungen, hervorragender Fürsorge für die Familie und Integration in die deutsche Forschungs- und Soziallandschaft zu meistern sind. Sie ist ein leuchtendes Vorbild für alle Nachwuchswissenschaftlerinnen mit aktuellen oder zukünftigen Familienaufgaben.

Die Preise wurden im Rahmen des Dies Academicus am 02. Februar 2018 von Frau Prof. Dr. Anna Dall'Acqua (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte) verliehen.

6.3 Girls' Day/Boys' Day 2018

Auch 2018 wurde der Girls' Day/Boys' Day vom ZAWiW (Zentrum für Allgemeine Wissenschaftliche Weiterbildung der Universität Ulm) hervorragend organisiert und durchgeführt. Fast 50 Mädchen nutzten den Girls' Day am 26.04.2018, um sich an der Universität Ulm über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten zu informieren. Im Mittelpunkt standen neben den vielfältigen technischen Ausbildungsberufen der Wissenschaftlichen Werkstatt und der Ausbildung zur Fachinformatikerin, die Forschungsfelder der Ingenieurwissenschaften und der Informatik. In Workshop-Angeboten konnten die Schülerinnen vor allem praktisch arbeiten und selbstangefertigte Erinnerungsstücke mitnehmen. So wanderte z. B. die mundgeblasene Kugel und der mit dem Namen versehene Schlüsselanhänger aus Alu zum Transport in eine Holzkiste, die in der Schreinerei angefertigt werden durfte. Im Quadcopter-Labor testeten die Schülerinnen ihre eigene Gestensteuerung und dirigierten den Quadrocopter sicher über einen Parcours. In der Fachinformatik programmierten die Mädchen verschiedene Apps. Zur Auswahl standen darüber hinaus mehrere Workshops sowie Kurzvorträge aus verschiedenen Forschungsbereichen.

In bewährter Form wurde der Aktionstag wieder gemeinsam mit dem Universitätsklinikum Ulm durchgeführt. Hier erhielten nochmals fast 50 Mädchen und sogar ein paar Jungen Einblicke in verschiedene medizinische Fachbereiche. In der gemeinsamen Eröffnung begrüßten Prof. Dr. Peter Möller, stv. Leitender Ärztlicher Direktor und Prof. Dr. Irene Bouw, Vizepräsidentin der Universität, die jungen Menschen und ermutigten sie, Unbekanntes auszuprobieren. Neu in diesem Jahr waren drei Kurzvorträge von Beschäftigten des Klinikums sowie einer Auszubildenden der Wissenschaftlichen Werkstatt, die sehr anschaulich aus ihrem Berufs- bzw. Ausbildungsalltag berichteten.

7 Anhang

Frauenanteile in allen Statusgruppen nach Fakultäten

Medizinische Fakultät

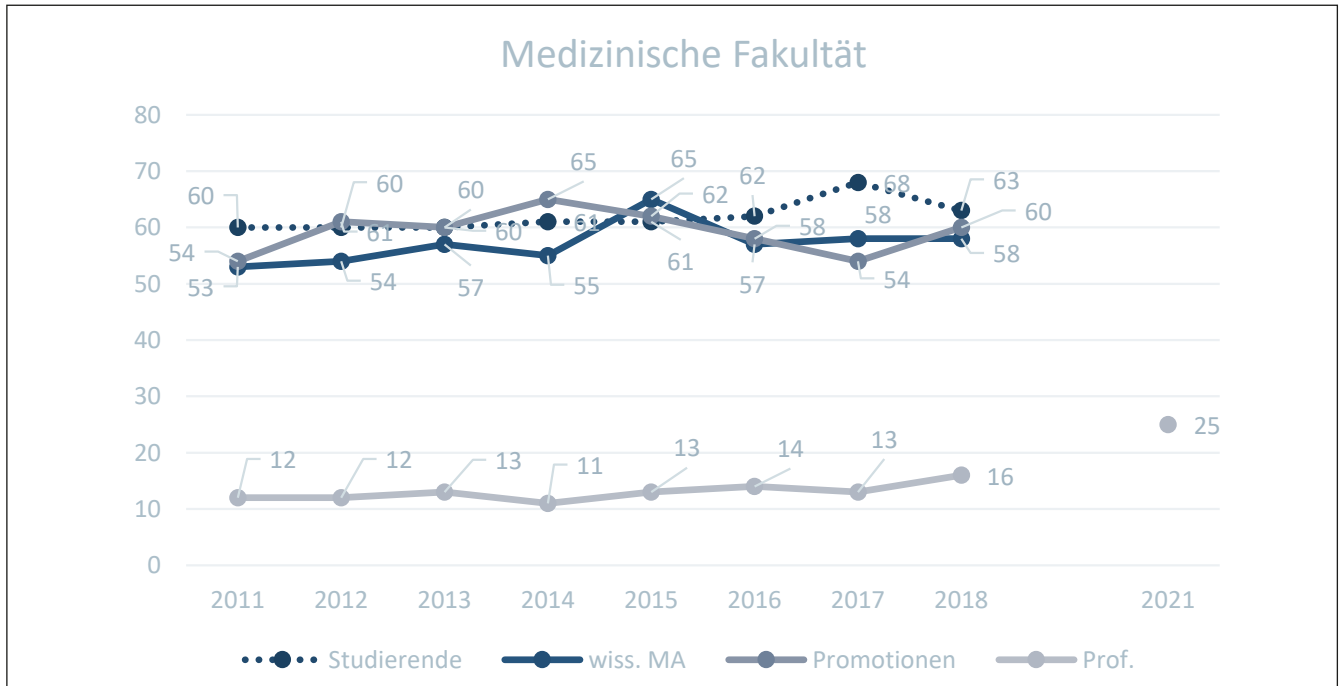


Abbildung 3 Qualifikationsstufen an der Medizinischen Fakultät: Frauenanteile 2011 bis 2018 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

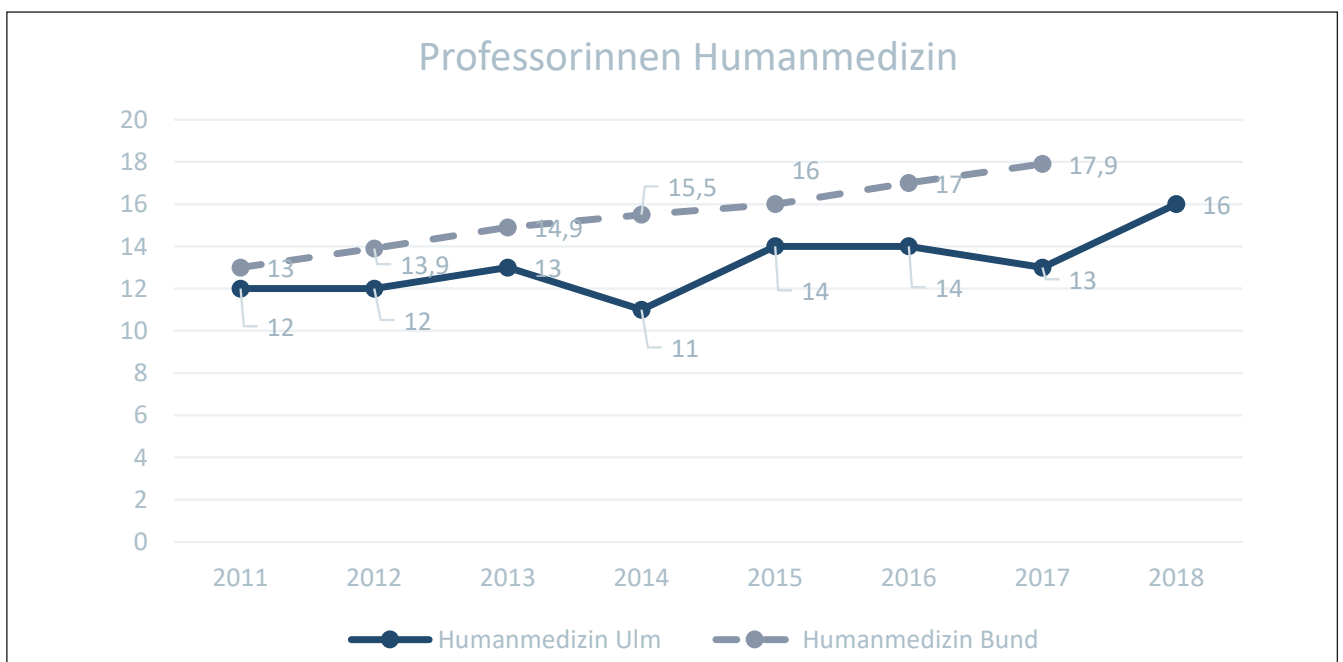


Abbildung 4 Frauenanteile Professuren in der Humanmedizin bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.

Fakultät für Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie

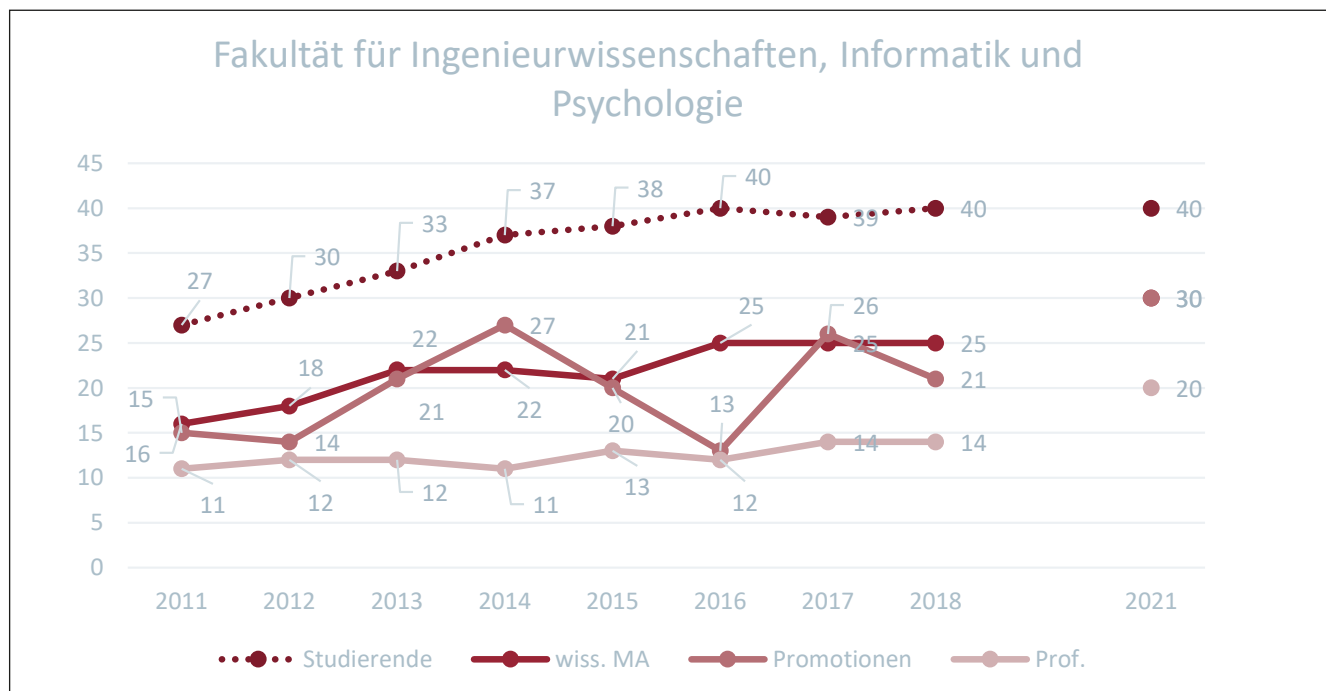


Abbildung 5 Qualifikationsstufen an der Fakultät Ingenieurwissenschaften, Informatik und Psychologie: Frauenanteile 2011 bis 2018 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

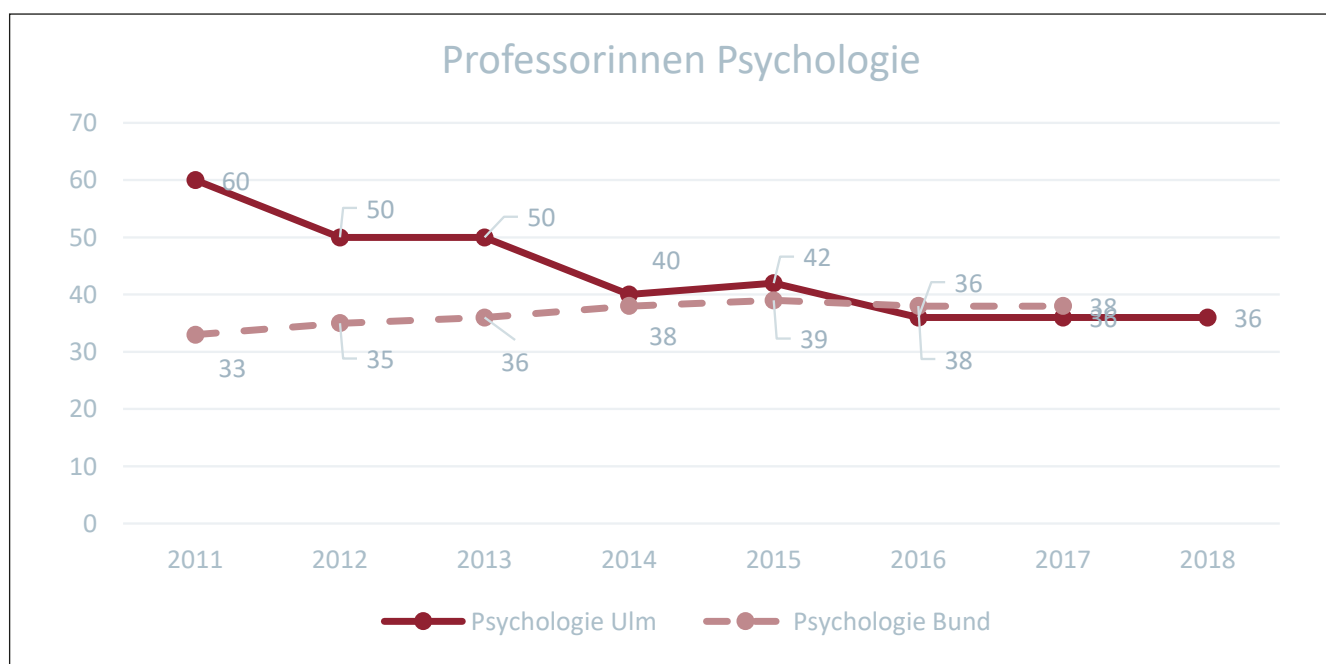


Abbildung 6 Frauenanteile Professuren im Fach Psychologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.

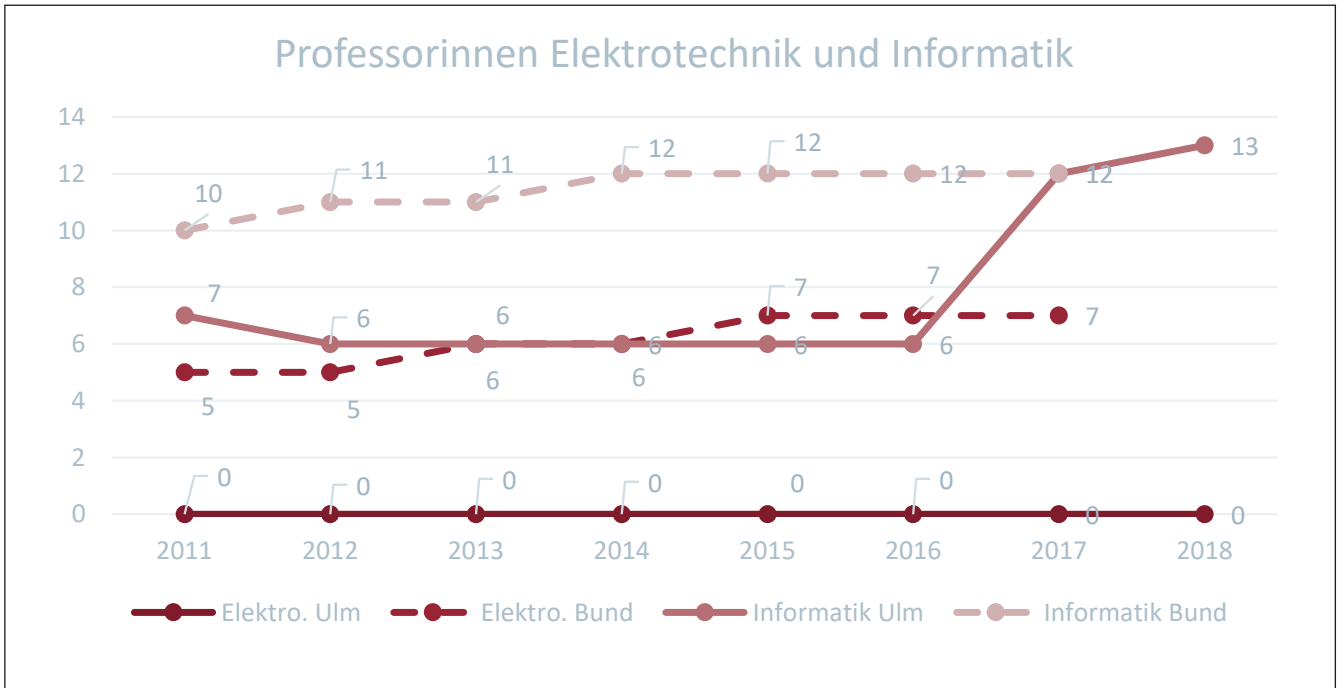


Abbildung 7 Frauenanteile Professuren in den Fächern Elektrotechnik und Informatik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.

Fakultät für Mathematik und Wirtschaftswissenschaften

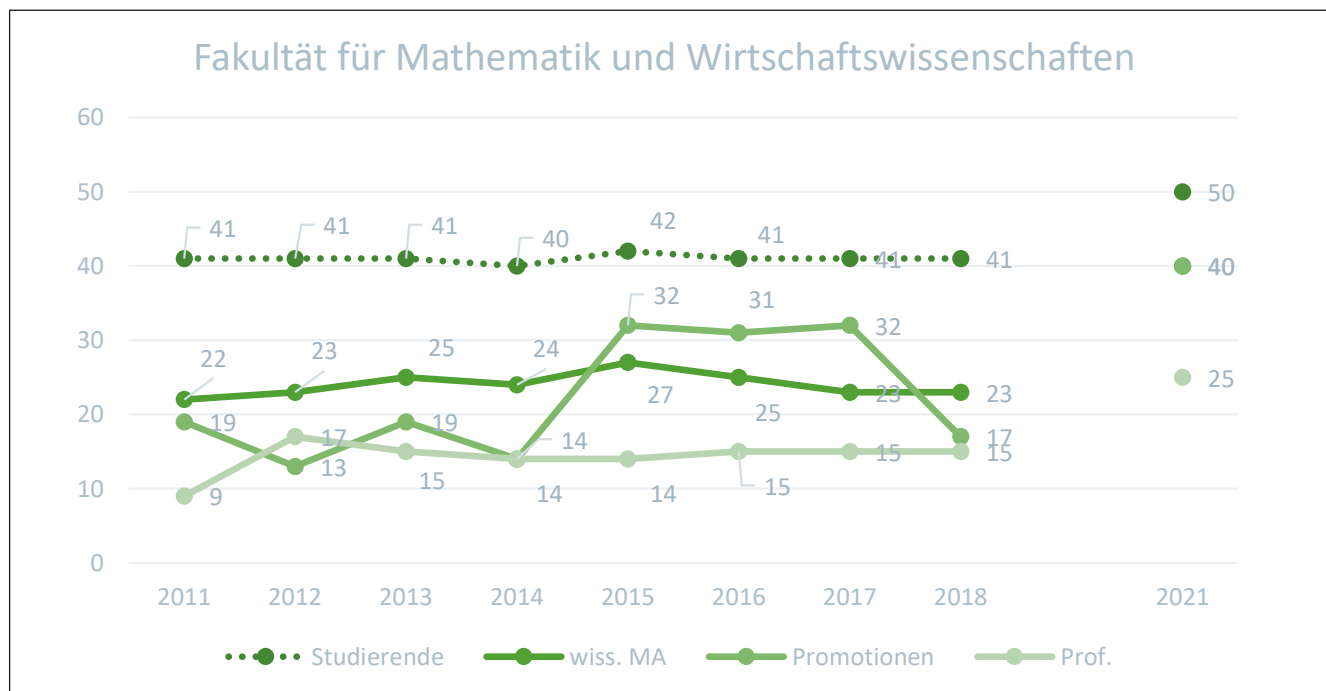


Abbildung 8 Qualifikationsstufen an der Fakultät Mathematik und Wirtschaftswissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2018 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

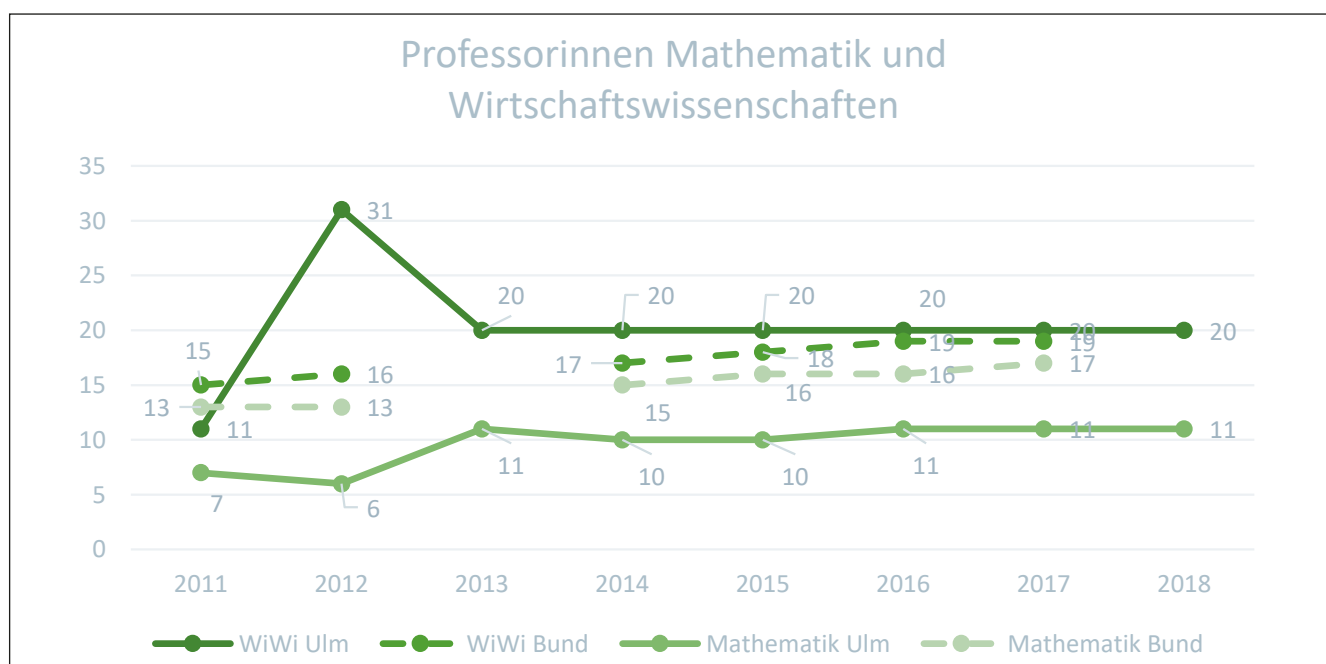


Abbildung 9 Frauenanteile Professuren in den Fachbereichen Mathematik und Wirtschaftswissenschaften bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.

Fakultät für Naturwissenschaften

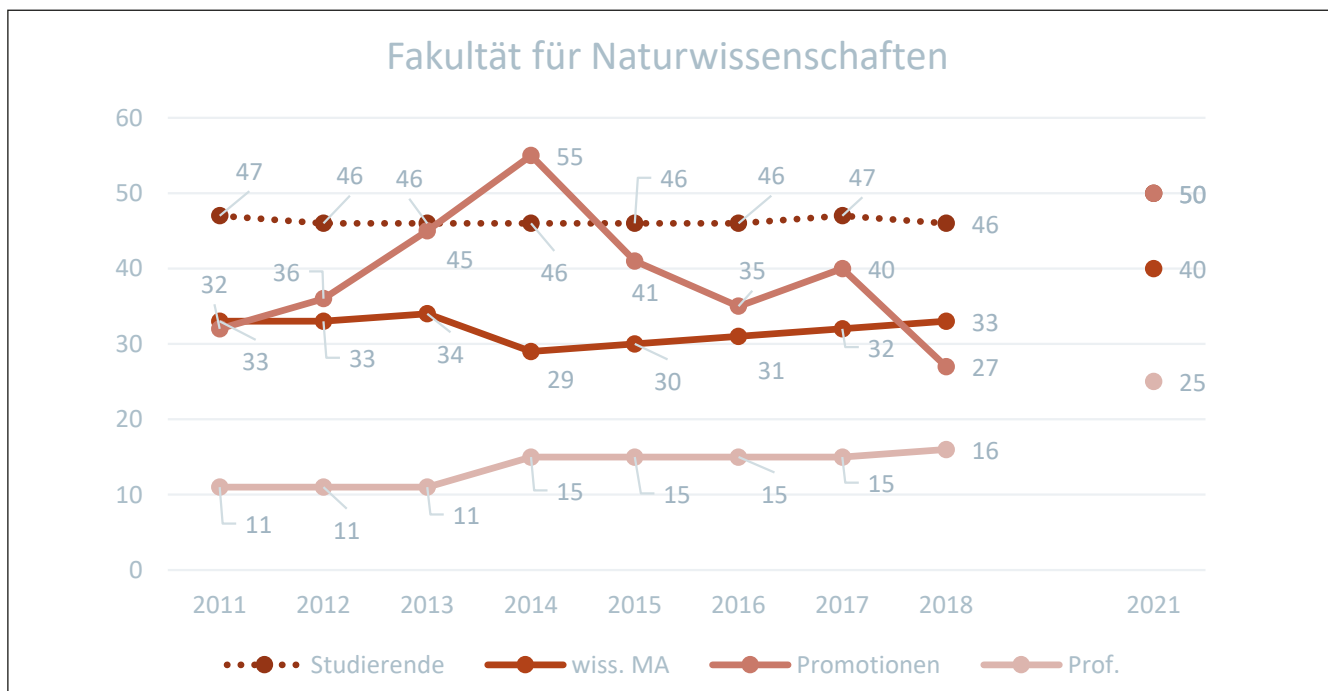


Abbildung 10 Qualifikationsstufen an der Fakultät Naturwissenschaften: Frauenanteile 2011 bis 2018 in Prozent. Angegeben sind die Zielzahlen für 2021 laut Struktur- und Entwicklungsplan.

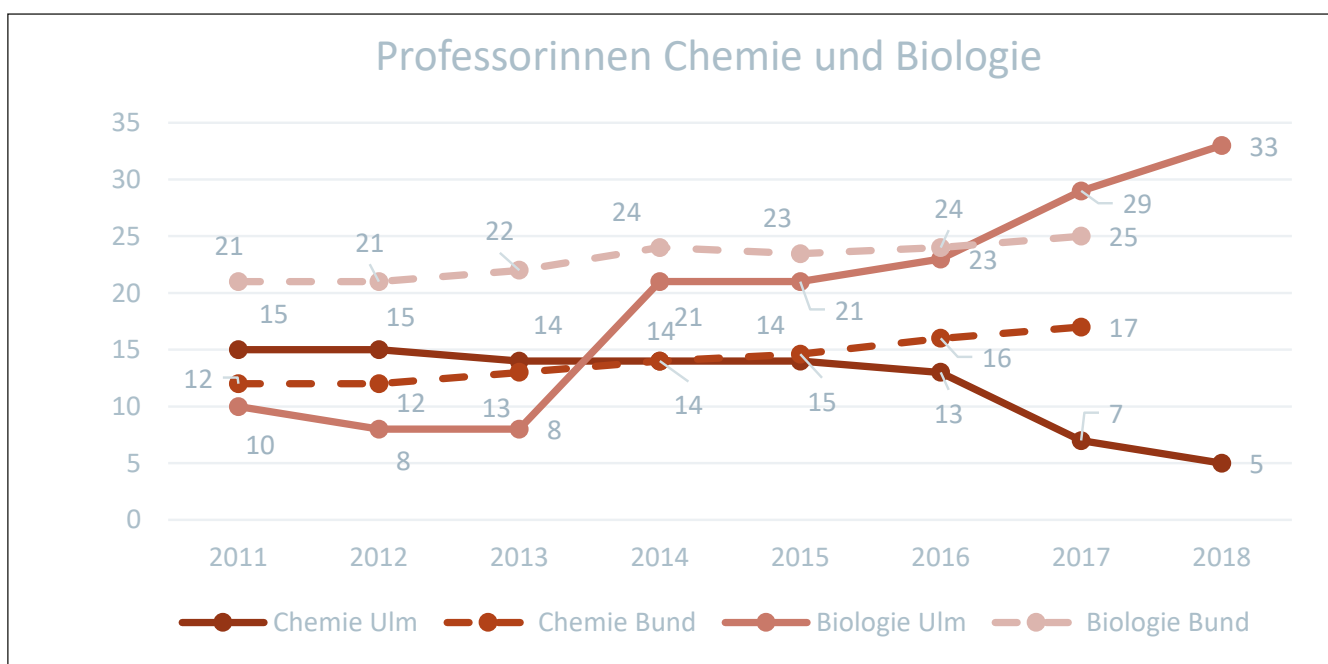


Abbildung 11 Frauenanteile Professuren in den Fachbereichen Chemie und Biologie bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.

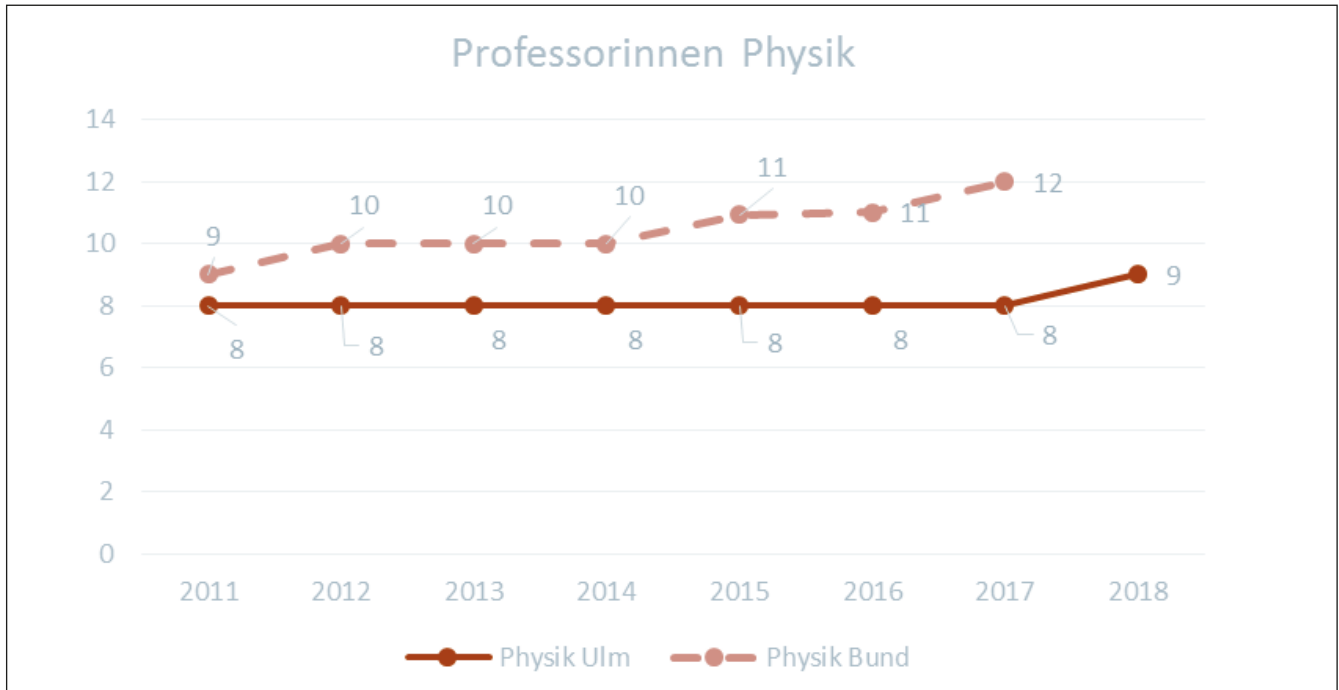


Abbildung 12 Frauenanteile Professuren in Physik bundesweit und an der UUlM von 2011 bis 2018.



Gleichstellung

Loading...



Das alles
macht das
Gleichstellungs-
referat!



**Wir bieten Wissenschaftlerinnen
und Wissenschaftlern der Universität Ulm
Beratung und Expertise
zu folgenden Themen an:**



Das Gleichstellungsreferat schafft die strukturellen Rahmenbedingungen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft.

Dazu entwickeln und begleiten wir vielfältige Maßnahmen und arbeiten eng mit allen Fakultäten und der Verwaltung zusammen.

- Karriereplanung und Profilbildung
- Seminare und Workshops
- Mentoring und Training
- Gender Consulting zu Forschungsvorhaben
- Konflikte im universitären Umfeld
- Frauenförderprogramme
- Elternschaft und Wissenschaft
- Dual Career

**Mehr erfahren:
www.uni-ulm.de/gleichstellung**

Gleichstellungsreferat
Albert-Einstein-Allee 11
89081 Ulm
M24 | Raum 238-239
Mail:
gleichstellungsbeauftragte@uni-ulm.de
Tel.: 0731/50-22426



Gleichstellungsbericht 2018

Gleichstellungsbeauftragte
Prof. Dr. Susanne Biundo-Stephan
Gleichstellungsreferentinnen
Dr. Dorothea Güttel
Clarissa Gobiet

Stand | Februar 2019

www.uni-ulm.de/gleichstellung

